

Löneguide nr 6 för dig som är eller ska bli löneadministratör.

# Tjänstledighet.

Senast uppdaterad: 2019-09-25



Den här guiden hjälper dig att fatta beslut och betala ur rätt lön när den anställda är föräldraledig, vårdar sjukt barn, pluggar eller beviljas annan tjänstledighet. Din guide är Sebastian Bäckström, Selegu AB. Han är partner till Visma Spcs och har varit med och utvecklat löneprogrammen.

# Är du löneansvarig?

Här lär du dig allt du behöver veta om tjänstledighet.

## VAD ÄR TJÄNSTLEDIGHET?

Begreppet tjänstledighet är ett samlingsbegrepp som används när en arbetstagare är, för en begränsad tid, befriad från arbete. Normalfallet är också att den anställda under denna tid inte längre får någon lön från arbetsgivaren.

I denna löneguide om tjänstledighet ska vi gå igenom de olika lagar som finns samt de vanligaste kollektivavtalade ledighetsregler som används i Sverige

## RÄTTEN ATT FÅ VARA TJÄNSTLEDIG

En arbetstagare kan ha rätt att vara ledig från sitt arbete dels om förutsättningarna är uppfyllda enligt lag, dels om gällande kollektivavtal medger det. Saknas kollektivavtal kan en arbetsgivare välja att bevilja en tjänstledighet utan stöd av någondera.

Det finns många lagar som ger en arbetstagare rätt att vara tjänstledig. Vilka förutsättningar som behöver vara uppfyllda kan dock skilja sig åt. En vanlig regel är att arbetstagaren ska ha varit anställd i minst sex månader eller minst 12 månader totalt inom en period av två år.

En arbetsgivare kan normalt inte neka en arbetstagare att vara tjänstledig om förutsättningar är uppfyllda men kan med stöd av lagen skjuta på ledigheten. Vilka tidsgränser som gäller skiljer sig dock från lag till lag. En del kollektivavtal kan innehålla kompletterande regler. Rätten att få vara tjänstledig för att prova på ett annat arbete hos en annan arbetsgivare är ett exempel på en sådan regel.

## ANSÖKA OM TJÄNSTLEDIGHET

För att en arbetstagare ska kunna få sin ledighet beviljad måste en ansökan om ledighet ha lämnats in. Om denna är muntlig eller skriftlig har ingen egentlig betydelse. Däremot är det lämpligt att ha alla överenskommelser nedskrivna, dels för att arbetsgivaren eller arbetstagaren inte ska kunna ångra sig men också för att fastställa vad som gäller.

Vid en tjänstledighet som avser en längre tid är det också vanligt att den tjänst som arbetstagaren innehar blir tillsatt av någon annan i företaget eller av en vikarie. Vad som gäller när arbetstagaren är tillbaka i tjänst beror på vilken typ av tjänstledighet det rör sig om. Normalfallet är dock att arbetstagaren inte ska förlora sina arbetsuppgifter och inte heller förlora sina förmåner.

Arbetstagaren kan med stöd av de flesta lagar välja att avbryta sin tjänstledighet i förtid men kan inte räkna med att få återgå till arbetet på en gång. Hur länge arbetsgivaren kan välja att skjuta på återgången står i respektive lag. Om du som arbetsgivare väljer att bevilja en ledighet som saknar stöd i lagen kan det vara bra att avtala om hur återgången i arbete ska gå till.

## Föräldraledighet

I Föräldraledighetslagen kan man läsa om när en arbetstagare får vara ledig som förälder. Hur föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning hanteras återfinns i Socialförsäkringsbalken.

Att vara ledig som förälder är idag en självklarhet men det är viktigt att skilja på anledningen eftersom rätten varierar beroende på barnets ålder och om barnet behöver vård för sjukdom. Det har dessutom stor betydelse för hur frånvaron registreras i ett löneprogram eftersom den del av frånvaron som är semestergrundande varierar.

I Föräldraledighetslagen delar man upp ledigheterna enligt följande:

- Ledighet under graviditet (mammaledighet)
- Ledighet i samband med barns födelse eller adoption (mamma- och pappaledighet)
- Ledighet för vård av sjukt barn (mamma, pappa eller annans ledighet)

## LEDIGHET UNDER GRAVIDITETEN

En kvinnlig anställd har rätt att vara ledig sju veckor före och sju veckor efter ett barns födelse. Det finns även en regel om obligatorisk mammaledighet i två veckor efter förlossningen.

En kvinna som väntar barn och har ett fysiskt påfrestande arbete ska bli erbjuden lättare arbetsuppgifter. Är omplacering inte möjlig och arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel, kan hon ansöka om graviditetspenning hos Försäkringskassan. Det är även möjligt att ansöka om graviditetspenning om det finns risker i arbetsmiljön.

Ledighet med graviditetspenning kan betalas ut från 60 dagar före beräknad förlossning, det vill säga några dagar extra i jämförelse med rätten till ledighet som sträcker sig sju veckor före beräknad förlossning. Graviditetspenningen betalas dock ut som längst till och med 10 dagar före förlossningen. Tid därefter måste arbetstagaren antingen börja ta ut föräldrapenning eller plocka ut semesterdagar eller annan inestående tid som exempelvis komp eller arbetstidsförkortning.

Det är viktigt att arbetsgivaren registrerar frånvaron med rätt lönearter. Ledighet med graviditetspenning är nämligen semestergrundande helt och hållet till skillnad mot ledighet med föräldrapenning som är begränsad.

## LEDIGHET I SAMBAND MED BARNIS FÖDELSE ELLER ADOPTION

Båda föräldrarna kan med stöd av föräldraledighetslagen vara tjänstlediga på hel- eller deltid till dess att barnet är 18 månader utan krav på att föräldrapenning tas ut. Därefter har en förälder endast rätt att vara ledig på heltid om föräldrapenning tas ut för motsvarande tid men längst till och med att barnet fyllt 8 år eller slutat första klass. Om barnet är fött 1 januari 2014 har en arbetstagare rätt att ta föräldrapenning till dess barnet slutat femte klass eller fyllt 12 år. Att vara tjänstledig på deltid är dock möjligt utan krav på uttag av föräldrapenning men då endast upp till en fjärdedel av anställningen.

## RÄTTEN TILL LEDIGHET

Det är inte tillåtet att neka en arbetstagare föräldraledighet under förutsättning att ansökan lämnats in minst två månader innan den planerade ledigheten ska påbörjas. Ledigheten kan delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om arbetstagaren vill börja arbeta tidigare än planerat är det möjligt för arbetsgivaren att skjuta på återgången i högst en månad.

## BEGRÄNSAD RÄTT TILL LEDIGHET NÄR BARNET ÄR 18 MÅNADER

Det är av stor betydelse om barnet är 18 månader eller inte. Fram till 18 månader behöver ingen föräldrapenning tas ut för att arbetsgivaren ska behöva bevilja ansökan. Om barnet fyllt 18 månader måste föräldrapenning plockas ut för de dagar ledigheten avser, åtminstone om ledigheten är mer en fjärdedel.

## HUR GÖR MAN I LÖNEPROGRAMMET?

Utgångspunkten för all löneberedning är att den anställde alltid ska få ett lönebesked vid varje lönetillfälle oavsett om den anställde ska få någon lön eller inte. Att frånvarotiden registreras noggrant är av högsta vikt för att annan beräkning och rapportering ska bli korrekt.

Hur man sedan ska hantera frånvaron på lönebeskedet skiljer sig åt beroende på barnets ålder, längden på ledighet och i vilken omfattning. Det enklaste, och vanligaste, är att om den anställde har månadslön så registrerar man frånvarotiden som resulterar i ett löneavdrag. Löneavdraget registrerar man i enheten kalenderdagar om frånvarotiden är mer än en vecka och i enheten timmar eller dagar vid kortare tid.

Om arbetstagaren har timlön som löneform betalas ingen timlön ut för perioden men frånvarotiden registreras.





### SEMESTERGRUNDANDE VID FÖRÄLDRALEDIGHET

Tänk på att frånvarotiden kan vara semestergrundande. Föräldraledighet är semestergrundande i maximalt 120 kalenderdagar, arbetsfria dagar samt lördagar och söndagar inräknat. En ensamstående förälder har rätt till ytterligare 60 dagars frånvaro som semestergrundande tid, det vill säga 180 dagar.

Om arbetstagaren, efter att barnet fyllt 18 månader, valt att reducera sin arbetstid upp till en fjärdedel är det dock smidigare att ändra månadslön och sysselsättningsgrad. Väljer arbetstagaren att gå ner till en 75-procentig tjänst sänker man helt enkelt lönen till den nivån. Det blir ingen nytt anställningsavtal eftersom orsaken till den ändrade sysselsättningsgraden är tjänstledighet.

I samband med barns födelse eller adoption har den ena föräldern rätt att vara ledig 10 dagar med ersättning från Försäkringskassan. Historiskt har denna ledighet kallats för "pappadagar" men eftersom ledigheten inte är öronmärkt till pappan är begreppet ändrat till Tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse. Vid frånvaro där arbetstagaren erhåller tillfällig föräldrapenning sker löneavdrag och frånvaroregistrering normalt i enheten timmar.

### LEDIGHET FÖR VÅRD AV SJUKT BARN

Rätten att få vara ledig för att vårda sitt sjuka barn kräver självklart ingen ledighetsansökan, utan enbart en frånvaroanmälan. Däremot är det viktigt att känna till vilken ålder barnet har och om barnet har ytterligare behov. Vid vård av sjukt barn ansöker föräldern om tillfällig föräldrapenning hos Försäkringskassan.

### VÅRD AV SJUKT BARN

En arbetstagare har rätt att vara ledig med tillfällig föräldrapenning under 120 dagar per år för barn under 12 år. I vissa fall kan även tillfällig föräldrapenning betalas ut för barn som är 12-16 år. Det kan till exempel vara när ett barn som annars är friskt blir svårt sjuk och inte klarar sig själv.

Den vanligaste orsaken är att barnet är sjukt, men en förälder har också rätt att vara hemma och vårda sitt barn om den ordinarie vårdaren är sjuk. Detta gäller dock bara under de första 60 dagarna av frånvaron.

Rätten till ledighet med tillfällig föräldrapenning kan även överlåtas till någon annan person än föräldrarna. Från och med den åttonde dagen kräver Försäkringskassan ett läkarintyg.

## VÅRD AV SVÅRT SJUKT BARN

Föräldrar har även rätt att vara lediga med tillfällig föräldrapenning för vård av svårt sjukt barn som inte fyllt 18 år. Ett barn anses vara svårt sjukt när det t ex är fara för barnets liv. Dessa dagar är inte begränsade, men det är viktigt att registrera frånvaron som antingen semestergrundande eller ej semestergrundande.

## SEMESTERGRUNDANDE VID VÅRD AV SJUKT BARN

Ledighet med tillfällig föräldrapenning är semestergrundande i 120 dagar per semesterår.

## VÅRD AV SJUKT BARN MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Till föräldrar med barn med funktionsnedsättning, det vill säga att de omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), har rätt att vara lediga till dess att barnet fyllt 21 år, och i vissa fall 23 år. De föräldrarna har, utöver de tidigare 120 dagarna, också rätt till 10 kontaktdagar per barn och år. Kontaktdagarna kan plockas ut till dess att barnet fyller 16 år.

## FÖRÄLDRALÖN OCH FÖRÄLDRAPENNINGSTILLÄGG

I många kollektivavtal finns en regel som ger en föräldraledig arbetstagare rätt till en kompletterande ersättning. I tjänstemannaavtalet kallas ersättningen Föräldralön och i arbetaravtalen Föräldrapenningstillägg.

## FÖR TJÄNSTEMÄN

Den föräldralön som beskrivs i tjänstemännens kollektivavtal ersätter, i normalfallet, arbetstagaren med 10 % av lönen. Under hur lång tid som ersättningen ska betalas ut skiljer sig mellan avtalen.

Vilka förutsättningar som behöver vara uppfyllda för att få föräldralön kan variera en del i olika avtal. Ibland är ett villkor att den anställde återkommer i arbete och arbetar en viss tid efter föräldraledigheten.

Föräldralönen betalas ut direkt av arbetsgivaren jämte det ordinarie löneavdrag som görs med anledning av frånvaron.

## FÖR ARBETARE

Till skillnad från tjänstemän har arbetare istället en försäkring som träder i kraft vid föräldraledighet, FPT Föräldrapenningstillägg. Försäkringen, som trädde i kraft 1 januari 2014, ger den anställde, precis som föräldralön, en ersättning motsvarande 10% av lönen under 3 alternativt 6 månader. En förutsättning är dock att företaget som arbetaren är anställd hos har tecknat kollektivavtal eller själv tecknat försäkringen för sina anställda.

Försäkringen tecknas hos AFA Försäkring, dit den anställde själv gör anmälan om utbetalning. Här finns även mer utförlig information om försäkringen samt svar på frågor som kan dyka upp.

# Annan tjänstledighet

Det finns många regler i olika lagar som beskriver vilka rättigheter och skyldigheter som gäller vid tjänstledighet.

## LEDIGHET FÖR STUDIER

En arbetstagare har rätt att vara ledig för utbildning om anställningen har varat minst sex månader eller minst tolv månader under de senaste två åren. Är det fråga om facklig utbildning gäller inte denna tidsgräns. Det ska finnas en studieplan för utbildningen och det finns ingen begränsning för ledighetens längd.

Om arbetstagaren vill börja arbeta tidigare än planerat är det möjligt för arbetsgivaren att skjuta på återgången i högst två veckor eller om frånvaron pågått längre än ett år, högst en månad. Viss studieledighet är semestergrundande, se [Löneguide 3: Alla semesterregler förklarade](#), sidan 8.

## LEDIGHET FÖR FACKLIG FÖRTROENDEMAN

Den som är utsedd till facklig förtroendeman har rätt att vara ledig för fackligt uppdrag i så stor utsträckning som är skäligt och som står i proportion till förhållandena på den egna arbetsplatsen. Ledigheten får inte vara så omfattande att den blir ett hinder för produktionen.

Vid ledighet för fackligt arbete som rör den egna arbetsplatsen behåller den anställda sin ordinarie lön. Om det gäller ledighet för att delta i kurser som har direkt betydelse för det egna fackliga förtroendeuppdraget utgår lön som för vanligt arbete.

Vid ledighet för annan facklig verksamhet görs löneavdrag som vid tjänstledighet.

## LEDIGHET FÖR NÄRSTÅENDEVÅRD

En anställd har rätt att vara ledig för att vårda en sjuk närstående. Försäkringskassan betalar ut ersättningen och avgör vem som i detta fall är närstående. Som närstående räknas främst anhöriga, makar, föräldrar, barn och syskon.

Ledigheten kan tas ut som hela, halva eller kvartsdagar och är begränsad till 100 dagar per vårdad person. För vård av hiv-smittade personer som smittats inom den svenska hälso- och sjukvården, genom blod eller blodprodukter vid behandling, får ledigheten uppgå till 240 dagar.

Beräkningsmässigt följer löneavdraget reglerna för tjänstledighet men med skillnaden att frånvaron är semestergrundande i 45 dagar per intjänande år.

Arbetstagaren får när som helst avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i

samma omfattning som före ledigheten.

### LEDIGHET FÖR ATT BEDRIVA NÄRINGSVERKSAMHET

Den som har varit anställd hos samma arbetsgivare i sex månader eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren, har rätt att vara ledig högst sex månader för att bedriva egen näringsverksamhet.

Den egna verksamheten får inte konkurrera med arbetsgivarens och inte heller innebära väsentlig olägenhet. Ledighetsansökan ska lämnas in senast tre månader innan tjänstledigheten men om det skulle innebära en "väsentlig olägenhet" för arbetsgivare kan tjänstledighet nekas.

Arbetstagaren har rätt att avbryta sin ledighet och återgå i arbete. Arbetsgivaren kan dock skjuta på återgången i en månad.

Arbetsgivaren behöver inte betala någon lön. Löneavdraget följer reglerna för tjänstle-

DEN SOM HAR VARIT ANSTÄLLD HOS SAMMA  
ARBETSGIVARE I SEX MÅNADER ELLER  
SAMMANLAGT MINST TOLV MÅNADER DE  
SENASTE TVÅ ÅREN, HAR RÄTT ATT VARA  
LEDIG HÖGST SEX MÅNADER FÖR ATT BEDRIVA EGEN  
NÄRINGSVERKSAMHET.

dighet.

### LEDIGHET MED ANLEDNING AV TRÄNGANDE FAMILJESKÄL

En arbetstagare har rätt att vara ledig skälig tid i samband med sjuk- eller olycksfall i familjen som kräver omedelbar närvaro. I kollektivavtalen kan det finnas begränsningsregler till ledighet ett visst antal dagar per tillfälle eller per år. Arbetsgivaren behöver inte betala någon lön. Löneavdraget följer reglerna för tjänstledighet.

### LEDIGHET FÖR SVENSKUNDERVISNING FÖR INVANDRARE

Invandrare som enligt lag har antagits till grundutbildning i svenska har rätt till ledighet på heltid och deltid.

Arbetstagaren måste underrätta arbetsgivaren minst en månad innan ledigheten ska påbörjas. Vill arbetstagaren avbryta sin ledighet i förtid ska arbetsgivaren meddelas så snart som möjligt. Arbetsgivaren kan dock skjuta på återgången i upp till två veckor.

Arbetsgivaren behöver inte betala någon lön. Löneavdraget följer reglerna för tjänstle-



dighet.

## Permission - Tjänstledighet med lön

Permission är också en form av tjänstledighet, men till skillnad mot normal tjänstledighet har arbetstagaren rätt till lön under ledigheten. Det innebär att inget löneavdrag görs för de som har månadslön och för timavlönade betraktas permission som arbetad tid.

Permission regleras inte i någon lag utan återfinns enbart i kollektivavtal eller i lokala överenskommelser. Här finns alltså utrymme för varje företag att skapa sin egen policy.

Exempel på permission är:

- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning plus eventuell resdag
- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Flyttdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare
- Sjukhusbesök vid remiss från företagsläkare
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar mor- och farföräldrar, sambo samt partner i registrerat partnerskap.

Händelse som berättigar till permission och inträffar på arbetsfri dag berättigar inte till permission en annan dag. Om egen 50-årsdag exempelvis inträffar på en söndag är det inte självklart att man har rätt till permission på måndagen eller fredagen.

### BERÄKNINGSMETOD FÖR LÖNEAVDRAG

Ingen lag beskriver hur löneavdrag ska hanteras eller räknas fram. Om företaget är bundet till ett kollektivavtal framgår det där hur löneavdraget ska beräknas. Saknas kollektivavtal på företaget är det viktigt att vara konsekvent och använda samma beräkningsmetod för alla anställda.

Vilken beräkningsmetod som ska användas styrs i de flesta fall av hur lång tjänstledig-



heten är, men det finns avtal där val av beräkningsmetod styrs av hur många arbetsdagar arbetstagaren normalt skulle ha arbetat i den aktuella månaden.

### TJÄNSTLEDIGHET DEL AV DAG

Vid ledighet som är kortare än hel dag (ofta benämnd som annan ledighet i avtalen), gör man timavdrag med t ex: Om det gäller en deltidsanställd tjänsteman räknas först deltidslönen om så att den motsvarar heltid.

- Månadslönen vid heltid / 175
- (Månadslön x 12) / (52 x Veckoarbetstiden)

### TJÄNSTLEDIGHET 5 DAGAR ELLER MINDRE

Om tjänstledigheten omfattar högst en vecka gör man avdrag för varje arbetsdag, alltså inte lör- eller söndag:

- Månadslönen / 21
- Månadslönen x 4,6%

### TJÄNSTLEDIGHET MER ÄN 5 DAGAR

Om tjänstledigheten är längre än en vecka gör man avdrag för varje kalenderdag, det vill säga arbetsfria dagar och lör- och söndar inräknat

- Månadslönen x 12 / 365

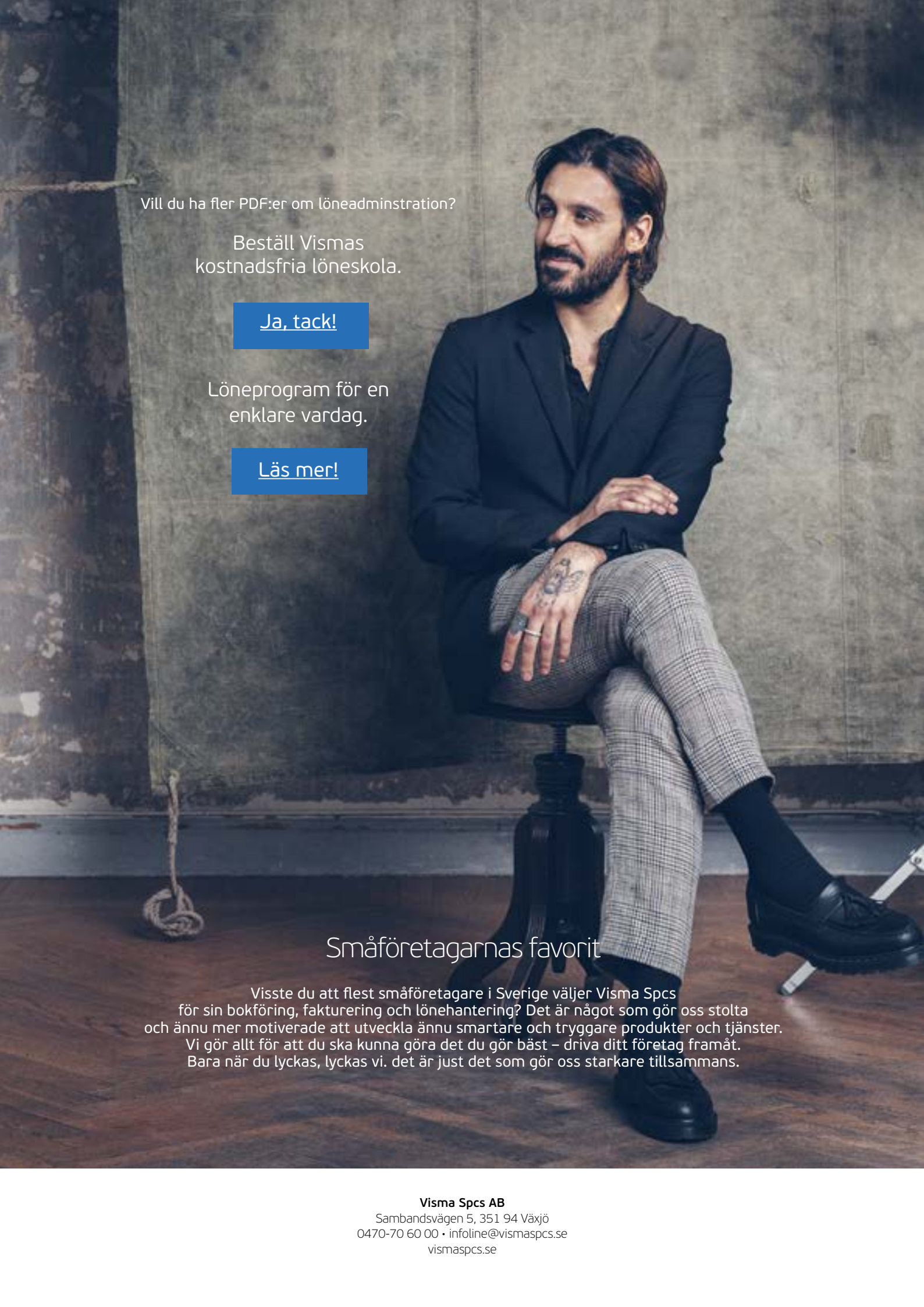
I många kollektivavtal framgår det att avdrag inte för göras för arbetsfri dag som inleder eller avslutar ledigheten.

### TJÄNSTLEDIGHET HEL MÅNAD

Omfattar tjänstledigheten en hel kalendermånad anpassas avdraget så att det blir lika stort som månadslönen.

När den anställde återgår till arbetet efter en tjänstledighet kan första lönen utebli helt om löneperioden är innevarande månad och avvikelseperioden är föregående månad.





Vill du ha fler PDF:er om löneadministration?

Beställ Vismas  
kostnadsfria löneskola.

[Ja, tack!](#)

Löneprogram för en  
enklare vardag.

[Läs mer!](#)

## Småföretagarnas favorit

Visste du att flest småföretagare i Sverige väljer Visma Spcs för sin bokföring, fakturering och lönehantering? Det är något som gör oss stolta och ännu mer motiverade att utveckla ännu smartare och tryggare produkter och tjänster. Vi gör allt för att du ska kunna göra det du gör bäst – driva ditt företag framåt. Bara när du lyckas, lyckas vi. det är just det som gör oss starkare tillsammans.

### Visma Spcs AB

Sambandsvägen 5, 351 94 Växjö  
0470-70 60 00 • [infoline@vismaspcs.se](mailto:infoline@vismaspcs.se)  
[vismaspcs.se](http://vismaspcs.se)